

DE OMVANG EN IMPACT VAN INTRA-EU DETACHERING OP DE BELGISCHE ECONOMIE

Met een specifieke focus op de
bouwsector

- Samenvatting -

Frederic De Wispelaere & Prof. dr. Jozef Pacolet

KU LEUVEN

HIVA

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

DE OMVANG EN IMPACT VAN INTRA-EU DETACHERING OP DE BELGISCHE ECONOMIE

Met een specifieke focus op de bouwsector

- Samenvatting -

Frederic De Wispelaere & Prof. dr. Jozef Pacolet

Onderzoek met de steun van het ACV-Mecenaatkrediet NBB

Gepubliceerd door
KU Leuven
HIVA ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be
www.hiva.be

D/2017/4718/009 – ISBN 9789055506231

© 2017 HIVA KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Inhoud

Samenvatting	5
1 Wat is intra-EU detachering?	5
2 Wat is de omvang en het profiel van intra-EU detachering naar België?	6
2.1 Hoe tellen?	6
2.2 De omvang en het profiel van de intra-EU gedetacheerde personen naar België op basis van LIMOSA	7
2.3 Het profiel van de Belgische klanten die beroep doen op gedetacheerde personen actief in de bouwsector	9
3 Wat is de impact van intra-EU detachering op de Belgische bouwsector?	10
3.1 Verdringing van het aantal binnenlandse werknemers door intra-EU detachering maar evenzeer door de verzelfstandiging van de sector	10
3.2 Maar niet in elke sub-sector doet zich verdringing voor	14
3.3 Impact op andere parameters dan de werkgelegenheid: toch niet zo dramatisch voor de sector?	15
3.4 Een duale werkgeversmarkt?	16
4 Wat zijn de achterliggende redenen voor het toenemende gebruik van intra-EU detachering?	17
5 Wat is het verschil tussen sociale dumping en sociale fraude?	18
6 Enkele aanbevelingen	19
7 Referenties	20

Samenvatting

Ondanks de hevige discussie over de negatieve consequenties van intra-EU detachering op de Belgische economie en meer specifiek op de Belgische bouwsector is het profiel en de impact van dit fenomeen nog maar weinig gedetailleerd in kaart gebracht. We weten bijvoorbeeld dat de grootste groep aan gedetacheerde personen naar België actief is in de bouwsector maar tot nu toe is geen verdere opdeling naar sub-sector binnen de bouw beschikbaar. De vraag is dan ook of zich in elke sub-sector een verdringing van binnenlandse jobs door detachering voordoet. Tegelijk weten we weinig tot niets over de Belgische opdrachtgevers die gebruikmaken van detachering. Wat is hun bedrijfseconomisch profiel en tonen zij een ander profiel dan deze ondernemingen die geen gebruikmaken van detachering? Ook stellen wij een begripsvervuiling van de term ‘sociale dumping’ vast, een term waar detachering vaak wordt aan gelinkt of zelfs wordt aan gelijkgesteld.

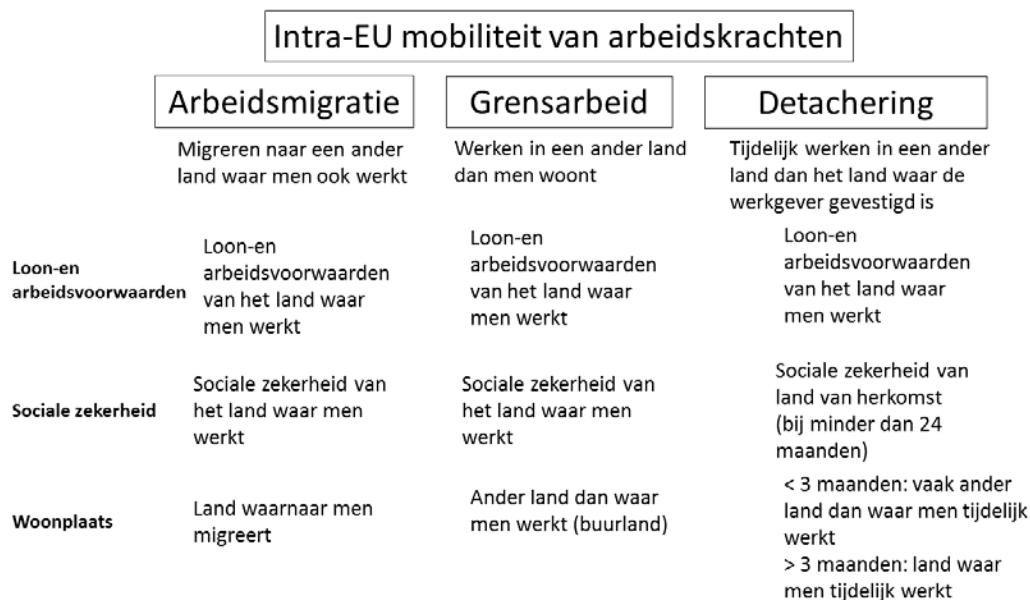
Met de steun van het ACV-Mecenaatkrediet NBB is beschikbare Europese en nationale evidentie omtrent de omvang en impact van intra-EU detachering op de Belgische economie onderzocht.¹ Ook is ingegaan op de achterliggende redenen voor het alsmear toenemende gebruik van detachering. Tenslotte is de frauduleuze dimensie van detachering besproken. Aangezien detachering zich voornamelijk manifesteert in de bouwsector, werd in hoofdzaak op deze sector gefocust.

1 Wat is intra-EU detachering?

Arbeidsmobiliteit binnen de EU kan drie vormen aannemen (*figuur 1.*). Er is grensarbeid en seizoensarbeid, waarbij men in de ene Lidstaat woont en in de andere werkt. Men kan migreren van de ene Lidstaat naar de andere. Of men kan tijdelijk door de werkgever naar een andere Lidstaat gestuurd worden om daar diensten te presteren. Dat laatste heet dan detachering. Detachering is dan de situatie waarbij een werkgever gevestigd buiten het Belgisch grondgebied werknemers naar België stuurt om er een bepaalde tijd te werken. Maar ook een zelfstandige kan zichzelf detacheren naar een andere Lidstaat om daar tijdelijk een bepaalde dienst te verrichten. In regel is de socialezekerheidswetgeving van de Lidstaat waar de werknemer of zelfstandige werkt van toepassing. Detachering is echter een uitzondering op dit principe aangezien de socialezekerheidswetgeving van de zendende Lidstaat van toepassing blijft voor een periode van maximum 24 maanden. De gedetacheerde persoon naar België is dus niet aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen, maar wel aan deze van de zendende Lidstaat. Dit betekent ook dat hij of zij sociale bijdragen betaalt op het niveau van de zendende Lidstaat en deze bijdragen dus verschillen met die van toepassing in België. Daarnaast moet een ‘harde kern’ aan arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van toepassing in de ontvangende Lidstaat gerespecteerd worden. Het maakt dat de Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden waaronder dus ook de Belgische minimumlonen dienen gerespecteerd te worden wanneer werknemers naar België worden gedetacheerd.

¹ De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2017), *De omvang en impact van intra-EU detachering op de Belgische economie. Met een specifieke focus op de bouwsector*, HIVA-KU Leuven.

Figuur 1 Toepasbare wetgeving bij intra-EU arbeidsmobiliteit



Bron Eigen figuur

2 Wat is de omvang en het profiel van intra-EU detachering naar België?

2.1 Hoe tellen?

Op Belgisch niveau worden interessante data over het aantal detacheringen naar België verzameld via GOTOT-IN (*GrensOverschrijdende Teverkstelling – Occupation Transfrontalière*) en LIMOSA (*Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van Migratie Onderzoek bij de Sociale Administratie*). In GOTOT-IN worden de ontvangen A1-formulieren door België geregistreerd. Het A1-formulier bewijst dat men in een andere Lidstaat sociale bijdragen betaalt en dient onder meer aangevraagd te worden door de werkgever wanneer werknemers naar het buitenland worden gedetacheerd. De LIMOSA-meldingsplicht voorziet dan weer sinds 1 april 2007 in een voorafgaandelijke melding van gedetacheerde werknemers en zelfstandigen. Als ontvangstbewijs van de melding zal per gedetacheerde die hier aan het werk gaat een L1-formulier afgeleverd worden. Het tellen van het aantal ontvangen A1-formulieren geregistreerd in GOTOT-IN als van het aantal meldingen in LIMOSA is een eerste methode om het aantal detacheringen naar België te meten. Maar het tellen van het aantal unieke personen die achter deze formulieren of meldingen schuilgaan is nog een veel betere methode om de omvang maar zeker ook de impact van detachering te meten. Eenzelfde persoon kan immers meerdere keren per jaar gedetacheerd zijn. Hierdoor zal deze persoon ook meerdere keren gemeld zijn in LIMOSA of ontvangt men voor deze persoon meerdere A1-formulieren. Maar tegelijk kan de detacheringduur deze van het jaar van melding of uitgifte overstijgen. Ook deze personen dienen geteld te worden wil men een correcte inschatting maken van de omvang van het aantal gedetacheerden op jaarbasis. Het aantal unieke personen telt dus het aantal personen die in de loop van het jaar minstens één dag in België gewerkt hebben en daarvoor niet onderworpen waren aan het Belgische socialezekerheidsstelsel. De data beschikbaar in GOTOT-IN en LIMOSA maken het ook mogelijk om een gedetailleerd profiel te maken van de gedetacheerde personen naar België. Zo kan een zicht bekomen worden op de Lidstaat waar de werkgever gevestigd is en waar de gedetacheerde dus sociaal verzekerd is, kan de nationaliteit en de woonplaats van de gedetacheerde verkregen worden, kan een onderscheid gemaakt worden tussen gedetacheerde werknemers en zelfstandigen alsook tussen het al of niet gebruik van

uitzendarbeid, en kan een inschatting gemaakt worden van de detachingsduur. Enkel op basis van LIMOSA kan een opdeling gemaakt worden naar de sector van tewerkstelling. Men weet immers via de aangifte in LIMOSA of de werkgever van de gedetacheerde persoon bouwactiviteiten uitvoert. Het detail naar andere sectoren is echter niet beschikbaar. Tenslotte kunnen zowel het aantal werkgevers van gedetacheerde personen naar België als hun klanten geteld worden en is ook (beperkt) informatie beschikbaar over hun profiel. Het is een rijkdom aan data over de omvang en het profiel van detachering die nergens elders in Europa zo in detail beschikbaar is.

2.2 De omvang en het profiel van de intra-EU gedetacheerde personen naar België op basis van LIMOSA

In LIMOSA werden 210 815 uniek intra-EU gedetacheerde personen geregistreerd in 2015 (*tabel 1.*) Dit aantal is de voorbije jaren sterk toegenomen en is t.o.v. 2011 met 70% of met bijna 87 000 uniek gedetacheerde personen gestegen. Op basis van recente cijfers voor 2016 blijkt wel dat het aantal uniek gedetacheerde personen wat afneemt t.o.v. 2015 waarbij het aantal uniek gedetacheerde werknemers nog beperkt toeneemt maar het aantal uniek gedetacheerde zelfstandigen wel daalt.

Als specifiek naar de bouwsector wordt gekeken, dan werden er 130 597 uniek gedetacheerde personen geregistreerd in 2015. Tegelijk ligt de toename van het aantal uniek gedetacheerde personen actief in de bouwsector nog een stuk hoger dan in vergelijking met de totale economie. In vergelijking met 2011 werden er in 2015 maar liefst 188% meer uniek gedetacheerde personen actief in de bouwsector geregistreerd. Dit slaat op een toename van ongeveer 85 000 uniek gedetacheerde personen. Alleen in de bouwsector doet zich dus nog een significante toename van het aantal gedetacheerden voor aangezien 98% van de groei toe te schrijven is aan gedetacheerde personen actief in de bouwsector. Het aandeel van de bouwsector in het totaal is de voorbije jaren dan ook sterk toegenomen. In 2011 was nog ‘maar’ 36,5% van het totale aantal uniek gedetacheerde personen actief in de bouwsector. Door de sterke toename is dit procentuele aandeel met maar liefst 25,5 procentpunt gestegen waardoor de bouwsector in 2015 goed was voor 62% van het totale aantal uniek gedetacheerde personen naar België. Ook werden er 51 604 unieke werkgevers geregistreerd in 2015 waarvan 35 696 werkgevers actief in de bouwsector. Tenslotte werden 26 862 unieke klanten geteld in LIMOSA voor 2015 waarvan 16 908 klanten er beroep hebben gedaan op gedetacheerde personen actief in de bouwsector. Dit betekent dat per Belgische klant er gemiddeld op 2 buitenlandse werkgevers en 8 gedetacheerde personen beroep werd gedaan.

Het aantal geregistreerde uniek gedetacheerde personen in LIMOSA ligt opvallend hoger dan in vergelijking met deze geregistreerd in GOTOT-IN (143 045 unieke personen). Dit betekent ook dat het aantal gedetacheerde personen geregistreerd in LIMOSA ongeveer 1,5 keer hoger ligt dan deze geregistreerd in GOTOT-IN.

Tabel 1 Aantal uniek intra-EU gedetacheerde personen naar België, aantal unieke werkgevers en aantal unieke klanten op basis van LIMOSA en GOTOT-IN, 2011-2015

Databank		2011	2012	2013	2014	2015	Evolutie 2011-2015
		<i>Aantallen</i>					
		<i>Aantal uniek gedetacheerde personen</i>					
LIMOSA	Totaal	124 060	139 664	163 383	186 525	210 815	86 755
	Bouwsector	45 276	57 461	85 572	114 096	130 597	85 321
GOTOT-IN	Totaal	81 011	88 042	140 408	122 580	143 045	62 034
		<i>Aantal unieke werkgevers</i>					
LIMOSA	Totaal	21 308	24 656	35 045	41 811	51 604	30 296
	Bouwsector	8 085	10 491	21 141	27 676	35 696	27 611
GOTOT-IN	Totaal	18 377	24 478	30 870	31 455	37 330	18 953
		<i>Aantal unieke klanten</i>					
LIMOSA	Totaal	16 031	17 976	21 368	24 790	26 862	10 831
	Bouwsector	6 533	8 172	12 165	15 481	16 908	10 375
		<i>% wijziging t.o.v. jaar voordien</i>					
		<i>Aantal uniek gedetacheerde personen</i>					
LIMOSA	Totaal		12,6	17,0	14,2	13,0	69,9
	Bouwsector		26,9	48,9	33,3	14,5	188,4
GOTOT-IN	Totaal		8,7	59,5	-12,7	16,7	76,6
		<i>Aantal unieke werkgevers</i>					
LIMOSA	Totaal		15,7	42,1	19,3	23,4	142,2
	Bouwsector		29,8	101,5	30,9	29,0	341,5
GOTOT-IN	Totaal		33,2	26,1	1,9	18,7	103,1
		<i>Aantal unieke klanten</i>					
LIMOSA	Totaal		12,1	18,9	16,0	8,4	67,6
	Bouwsector		25,1	48,9	27,3	9,2	158,8
		<i>% aandeel bouwsector</i>					
% aandeel bouwsector		36,5	41,1%	52,4	61,2	61,9	25,5 p.p.
		<i>Verhouding uniek gedetacheerde personen LIMOSA versus GOTOT-IN</i>					
LIMOSA vs. GOTOT-IN		1,53	1,59	1,16	1,52	1,47	

Bron RSZ – LIMOSA en GOTOT-IN

De meeste gedetacheerde personen naar België hebben een werkgever die gevestigd is in een buurland of Polen. Bijna de helft van de gedetacheerde personen heeft een werkgever die gevestigd is in een buurland waarvan 26,5% van het totaal gevestigd is in Nederland. Daarnaast heeft 13,6% van de gedetacheerde personen naar België een werkgever die gevestigd is in Polen. Het procentuele aandeel van werkgevers gevestigd in Polen stijgt wel wanneer enkel naar de gedetacheerde personen actief in de bouwsector wordt gekeken. Respectievelijk 23,0% en 16,3% van de gedetacheerde personen tewerkgesteld in de bouw heeft dan een werkgever die gevestigd is in Nederland of Polen. Het procentuele aandeel van Polen stijgt nog verder in belang wanneer naar de nationaliteit van de gedetacheerde persoon wordt gekeken.

Daar waar personen werkzaam bij een werkgever uit Frankrijk en Duitsland nog hoofdzakelijk gedetacheerd worden naar een andere sector dan de bouwsector, zijn de personen werkzaam bij een

werkgever gevestigd in Polen, Portugal, Roemenië, Slowakije en Slovenië hoofdzakelijk tot bijna uitsluitend actief in de Belgische bouwsector. Voor de gedetacheerde personen met een werkgever gevestigd in Nederland en Luxemburg is het beeld minder eenduidig. Het weerspiegelt enigszins wat reeds voor de volledige EU werd vastgesteld. Met name, waar de meeste gedetacheerde personen afkomstig van een EU-13 Lidstaat worden tewerkgesteld in de industrie en meer specifiek in de bouwsector, worden de meeste personen afkomstig van een EU-15 Lidstaat tewerkgesteld in de dienstensector.²

Ook blijkt dat 93% van de gemelde personen gedetacheerd door een werkgever gevestigd in Nederland er ook effectief woonachtig is. Slechts 2% is woonachtig in België en een zelfde percentage is woonachtig in Polen. Voor Polen wordt een volledig ander beeld verkregen. Zo is maar liefst 1 op 3 van de gemelde personen gedetacheerd door een werkgever gevestigd in Polen woonachtig in België.

Van de gedetacheerde personen naar België is 15% zelfstandige. In de bouwsector loopt dit aandeel zelfs op tot 19%. Wanneer de bouwsector verder in detail wordt bekeken, dan blijkt dat 40% van de gedetacheerde personen uit Polen het zelfstandigenstatuut hebben. Opvallend is ook dat maar liefst 3 op 4 van de gedetacheerde personen uit Slowakije zelfstandige zijn. Het gegeven dat een significant percentage gedetacheerden actief in de bouwsector het zelfstandigenstatuut heeft zal zonder meer een impact hebben op deze sector. Hun competitief voordeel zal immers nog groter zijn dan de gedetacheerde werknemers aangezien de Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden niet op hen van toepassing zijn en hun sociale bijdragen nog lager liggen. Tegelijk zal ook de herziening van de Detacheringsrichtlijn geen impact hebben op deze groep. Een volledig onderscheid naar het type van detachering (via grensoverschrijdende onderaanneming, via intra-groep detachering of via grensoverschrijdende uitzendarbeid) kan in LIMOSA niet gemaakt worden. Wel is geweten of de persoon al of niet door een uitzendbedrijf gedetacheerd is naar België. Hieruit blijkt dat ongeveer 12% van de gedetacheerde personen werkzaam zijn bij een buitenlands uitzendbedrijf. Dit percentage is gelijkaardig voor het totaal en de bouwsector. Wanneer specifiek naar de bouwsector wordt gekeken, dan blijkt dat 19% van de gedetacheerde personen uit Nederland gedetacheerd worden door een uitzendbedrijf. Dit terwijl slechts 9% van de gedetacheerde personen uit Polen gedetacheerd worden door een uitzendbedrijf.

2.3 Het profiel van de Belgische klanten die beroep doen op gedetacheerde personen actief in de bouwsector

Door de koppeling van het ondernemingsnummer van de Belgisch opdrachtgever geregistreerd in LIMOSA die beroep heeft gedaan op gedetacheerde personen die actief zijn in de bouwsector met de Bel-first databank, wordt een zicht gekregen op het bedrijfseconomisch profiel van de opdrachtgever. Zo kan bijvoorbeeld op basis van deze databank gekeken worden onder welk Paritair Comité en welke NACE-code de ondernemingen die gebruikmaken van detachering ressorteren. Natuurlijke personen worden hier dus niet mee opgenomen. Merk op dat niet alle klanten geselecteerd zijn uit LIMOSA maar enkel deze die beroep hebben gedaan op gedetacheerde personen die actief zijn in de bouwsector. Ook zijn deze gedetailleerde gegevens niet voor elke klant beschikbaar. Enkel voor de klanten waarvoor een ondernemingsnummer gerapporteerd/gekend is en die gekend zijn in de Bel-first databank, kan een opdeling naar sub-sector gemaakt worden. Het gaat om 4 359 ondernemingen terwijl er in totaal 16 908 unieke klanten in LIMOSA waren geregistreerd in 2015 welke gebruik hebben gemaakt van gedetacheerde personen actief in de bouwsector. Dit betekent dat de steekproef 26% van het totale aantal klanten omvat.

² Pacolet, J. & De Wispelaere, F. (2016), Posting of workers: Report on A1 Portable Documents issued in 2015, Network Statistics FMSSFE, European Commission, 54 p.

Wanneer een opdeling gemaakt wordt naar de NACE-code, dan vallen de meeste klanten onder 'Algemene bouw van residentiële gebouwen' (NACE 41.201). Deze sub-sector vertegenwoordigt 14% van de gekende klanten en 17% van het aantal gemelde gedetacheerde personen actief in de bouwsector waarop men beroep heeft gedaan. Dit zijn ondernemingen die instaan voor de ruwbouw van eengezinswoningen en appartementen. Vervolgens valt 6% van de klanten en 9% van het aantal gemelde gedetacheerde personen actief in de bouwsector waarop men beroep heeft gedaan onder 'Overige gespecialiseerde bouwwerkzaamheden' (NACE 43.999). Ondernemingen die activiteiten zoals schrijnwerk, stukadoorswerk, elektrotechnische installatiewerken, dakwerkzaamheden, installatie van verwarming en ventilatie, schilderwerk uitvoeren blijken ook frequent gebruik te maken van gedetacheerde personen actief in de bouwsector.

Ongeveer 55% van de ondernemingen die beroep hebben gedaan op gedetacheerde personen actief in de bouwsector voeren eveneens hun belangrijkste activiteiten uit in de bouwsector. Zij vertegenwoordigen zelf 76% van het aantal gemelde gedetacheerde personen actief in de bouwsector waarop men beroep heeft gedaan. Niet alle klanten zijn dus noodzakelijk actief in de bouwsector. Het is ook een eerste indicator dat het in hoofdzaak gaat om onderaanneming via detachering eerder dan om een buitenlandse werkgever die in hoofdaanneming bij een Belgische klant bouwactiviteiten uitvoert. Aangezien de meeste klanten actief zijn in de bouwsector is het dan ook weinig verbazend dat ongeveer de helft van de ondernemingen die beroep doen op gedetacheerde personen actief in de bouwsector onder het Paritair Comité 124 voor het bouwbedrijf vallen.

Tenslotte zetten de grote klanten meer, om niet te zeggen het gros van de gedetacheerde personen in.

3 Wat is de impact van intra-EU detachering op de Belgische bouwsector?

3.1 Verdringing van het aantal binnenlandse werknemers door intra-EU detachering maar evenzeer door de verzelfstandiging van de sector

Sinds de instelling van overgangsmaatregelen voor de 'nieuwe' EU-lidstaten heeft men te maken gekregen met het 'voor-deur-achter-deur-probleem' waarbij het vrij verkeer van werknemers als de voor-deur beschouwd kan worden en het vrij verkeer van diensten als de achter-deur. Doordat er beperkingen werden ingesteld op het vrij verkeer van werknemers werd er immers massaal gebruik gemaakt van de vrijheid van vestiging en het vrij verrichten van diensten. Het gaat hier dan om het detacheren van werknemers en (schijn)zelfstandigen, maar evenzeer, evenwel in mindere mate, om (schijn)zelfstandigen die zich in België vestigen.

In 2015 maakte intra-EU detachering 4,4% uit van de totale tewerkstelling in België (*tabel 2*). Dit is een heel hoog percentage, in 2011 spraken we nog maar van 2,7%, die zonder de minste twijfels implicaties heeft op Belgische arbeidsmarkt. Dit blijkt ook uit het feit dat van de 142 000 bijkomend tewerkgestelde personen tussen 2011 en 2015 er slechts 24 000 binnenlandse werknemers zijn en maar liefst 31 000 binnenlandse zelfstandigen en zelfs 87 000 gedetacheerde personen. Maar het gaat hier natuurlijk enkel om de gekende geregistreerde tewerkstelling. De tewerkstellingscreatie in België doet zich dus voornamelijk voor via detachering. De impact van detachering zal hierbij sterk verschillen naargelang de (sub)sector. Intra-EU detachering naar België heeft zich immers vooral binnen de bouwsector gemanifesteerd. Bijna al de bijkomende detacheringen gedurende de voorbije vijf jaar situeren zich immer in de bouwsector.

Tabel 2 Aandeel van intra-EU detachering in totale werkgelegenheid in de Belgische economie, 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015	Evolutie 2011-2015
	<i>Aantallen (in duizenden)</i>					
Aantal binnenlandse werknemers	3 800	3 809	3 785	3 794	3 825	24
Aantal binnenlandse zelfstandigen	735	743	749	756	766	31
Aantal uniek intra-EU gedetacheerde personen	124	140	163	187	211	87
Totale tewerkstelling	4 659	4 691	4 697	4 736	4 802	142
	<i>% aandeel in het totaal</i>					
Aantal binnenlandse werknemers	81,6	81,2	80,6	80,1	79,7	-1,9
Aantal binnenlandse zelfstandigen	15,8	15,8	15,9	16,0	16,0	0,2
Aantal uniek intra-EU gedetacheerde personen	2,7	3,0	3,5	3,9	4,4	1,7
Totale tewerkstelling	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Bron Eigen berekening op basis van NBB-Belgostat en RSZ - LIMOSA

In 2015 maakte intra-EU detachering maar liefst één derde uit van de tewerkstelling in de Belgische bouwsector wanneer het aantal uniek gedetacheerde personen wordt samengeteld met de binnenlandse tewerkstelling (*tabel 3*). In 2015 kende de Belgische bouwsector een gemiddelde binnenlandse werkgelegenheid van 265 400 personen waaronder 199 600 werknemers en 65 800 zelfstandigen. Daar waar het aantal tewerkgestelde binnenlandse werknemers tussen 2011 en 2015 met 7% daalde, steeg het aantal zelfstandigen met bijna 11%. Hierbij heeft 7,5% van de zelfstandigen actief in de bouwsector de Roemeense nationaliteit en 6% de Poolse nationaliteit. Het procentuele aandeel van intra-EU detachering in de totale tewerkstelling in de bouwsector is tussen 2011 en 2015 toegenomen met 19 procentpunt aangezien dit voor 2011 nog maar 14% was. De sterke stijging over zo een korte periode is zeer opmerkelijk. Maar evenzeer is het tijdstip dat deze stijging zich voordoet verrassend aangezien de overgangsmaatregelen inzake het vrij verkeer van werknemers voor personen uit de Lidstaten die toetraden op 1 mei 2004 afliepen op 30 april 2011. In dat opzicht zou men juist veronderstellen dat nadien het vrij verkeer van diensten via detachering minder populair zou geworden zijn. Het tegendeel is echter bewaarheid geworden. Men heeft immers de weg gevonden, en blijkbaar vindt men het een goede weg.

Tabel 3 Aandeel van intra-EU detachering in totale werkgelegenheid in de Belgische bouwsector, 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015	Evolutie 2011-2015
	<i>Aantallen (in duizenden)</i>					
Aantal binnenlandse werknemers	215,2	214,9	210	203,9	199,6	-16
Aantal binnenlandse zelfstandigen	59,4	61	62,3	63,8	65,8	6
Aantal uniek intra-EU gedetacheerde personen	45,3	57,5	85,6	114,1	130,6	85
<i>Waarvan zelfstandigen</i>					25,3	
Totale tewerkstelling	319,9	333,4	357,9	381,8	396,0	76
	<i>% aandeel in het totaal</i>					
Aantal binnenlandse werknemers	67,3	64,5	58,7	53,4	50,4	-16,9
Aantal binnenlandse zelfstandigen	18,6	18,3	17,4	16,7	16,6	-2,0
Aantal uniek intra-EU gedetacheerde personen	14,2	17,2	23,9	29,9	33,0	18,8
Totale tewerkstelling	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

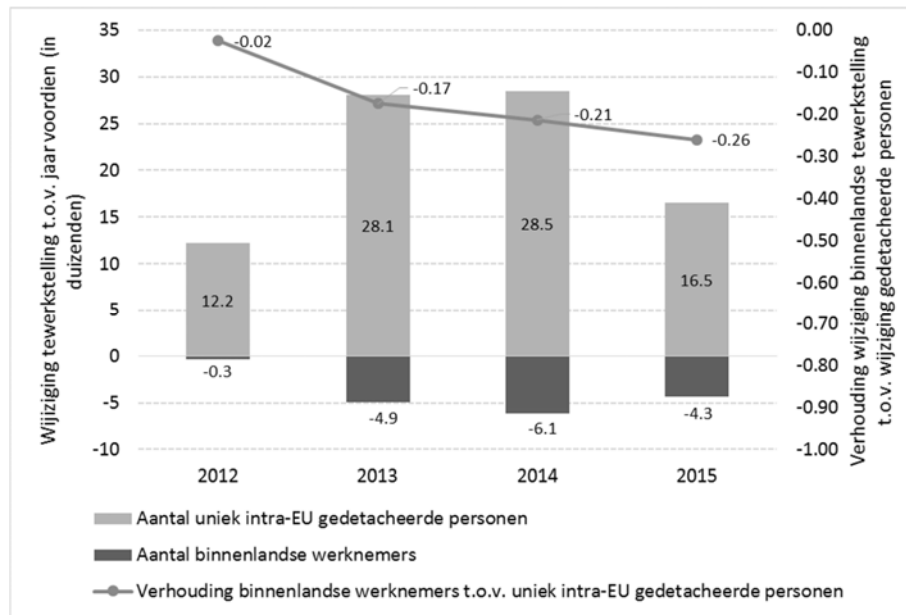
Bron Eigen berekening op basis van Belgostat en RSZ - LIMOSA

De impact op de tewerkstelling in voltijdse equivalenten ligt echter lager wanneer rekening wordt gehouden met de gemiddelde periode van detachering per uniek gedetacheerd persoon. Maar ook daar lijkt zich een sterke stijging te hebben voorgedaan. Waar in 2010 nog gesproken werd van een gemiddelde duur per detachering van 23 dagen is dit op basis van een nieuwe raming voor 2015 gestegen tot ongeveer 80 dagen (56% van de detacheringen hebben betrekking op een periode van minder dan 30 dagen). Wetende dat deze periode nog vermenigvuldigd moet worden met het aantal keren dat een uniek persoon gedurende het jaar werd gemeld in LIMOSA (ongeveer 3 keer) maakt dat ook in termen van voltijdse equivalenten detachering meer dan 1 op 4 van de tewerkstelling in de bouwsector uitmaakt, het dubbele van vroegere ramingen.

Tegelijk dient ook op de verdere verzelfstandiging van de sector gewezen te worden. Tussen 2011 en 2015 is het aandeel zelfstandigen systematisch toegenomen t.e.m. bijna één vierde van de totale binnenlandse tewerkstelling in de bouwsector. Daarenboven hebben zoals reeds gesteld bijna 20% van de gedetacheerde personen naar de Belgische bouwsector het zelfstandigenstatuut. Dit betekent dat er in 2015 meer dan 91 000 zelfstandigen (binnenlands of gedetacheerd) actief waren in de Belgische bouwsector.

Het verdringingseffect, versta een negatieve evolutie van het aantal binnenlandse werknemers en een stijging van het aantal inkomende gedetacheerde personen, wordt nog duidelijker wanneer hier de evolutie van de investeringen in de (woning)bouw aan wordt gekoppeld. Men kan immers verwachten dat de binnenlandse tewerkstelling mee evolueert met het investeringsklimaat. Het omgekeerde is echter waar. Zo deed zich de voorbije twee jaar een stijging van de investeringen in de (woning)bouw voor maar tegelijk deed zich in dezelfde periode een daling van het aantal binnenlandse werknemers voor. Over de periode 2010 t.e.m. 2015 wordt ook een negatief verband vastgesteld tussen de evolutie van de investeringen in de (woning)bouw en de evolutie van de binnenlandse tewerkstelling van werknemers. Tegelijk is het weinig verwonderlijk dat er een negatief verband bestaat tussen de evolutie van het aantal binnenlandse werknemers en de evolutie van het aantal gedetacheerde personen. Maar één verloren binnenlandse job staat daarom niet voor één bijkomende gedetacheerde job, of *vice versa*. De netto-evolutie van de binnenlandse tewerkstelling en de uniek gedetacheerde personen in de bouwsector laat duidelijk zien dat er veel meer tewerkstelling is gecreëerd via detachering dan dat er tewerkstelling is verloren gegaan bij binnenlandse werknemers. Gedurende de laatste 3 jaar stonden gemiddeld 5 meer uniek intra-EU gedetacheerde personen voor 1 binnenlandse werknemer minder. In dat opzicht is detachering dus ook aanvullend (*figuur 2*).

Figuur 2 Netto-evolutie binnenlandse tewerkstelling en uniek gedetacheerde personen in de bouwsector, 2011-2015



Bron Eigen berekening op basis van NBB-Belgostat en RSZ - LIMOSA

Wanneer de import van diensten naar de Belgische bouwsector wordt samengeteld met de personeelskosten voor binnenlandse werknemers dan kunnen de uitgaven voor detachering vergeleken worden met de totale personeelskost. Maar in het bedrag van de import van diensten zijn natuurlijk niet enkel de personeelskosten voor de gedetacheerde personen verrekend maar evenzeer bijkomende kosten zoals transportkosten, verblijfskosten en administratieve kosten alsook de winst die de buitenlandse werkgever wil maken op de export van diensten via de detachering van personen. Voor 2014 maakten de uitgaven voor de import van diensten 12% van de totale personeelskosten in de Belgische bouwsector uit (*tabel 4.*). Dit percentage is wat toegenomen t.o.v. de jaren voordien. Maar de import van diensten kan ook vergeleken worden met de toegevoegde waarde doordat dan niet enkel rekening wordt gehouden met de personeelskosten maar ook met het bruto-exploitatatieoverschot van de bedrijven en het inkomen van de zelfstandigen. Voor 2014 maakten de uitgaven voor de import van diensten 5% uit van de toegevoegde waarde in de Belgische bouwsector. Om van een prijsvoordeel van detachering te kunnen spreken zouden beide percentages lager moeten liggen dan het aandeel gedetacheerde personen in de totale tewerkstelling in de Belgische bouwsector. Men zet dan immers meer gedetacheerde personen in tegen een lagere prijs. Dit is ook duidelijk het geval.

Tabel 4 Aandeel import van diensten naar de Belgische bouwsector als percentage in totale personeelskosten en toegevoegde waarde, 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Bouw in het buitenland (code 250) (in miljoen euro) (A)	451	554	502	606	842
Bouw in de rapporterende economie (code 251) (in miljoen euro) (B)	1 109	1035	818	1 085	1 377
Totaal import van diensten (in miljoen euro) (A+B)	1 560	1 589	1 320	1 691	2 219
Personeelskosten binnenlandse tewerkstelling (in miljoen euro) (C)	9 051	9 538	9 885	9 595	9 837
Aandeel import van diensten in de rapporterende economie in totale personeelskost (B/(B+C))	10,9%	9,8%	7,6%	10,2%	12,3%
Toegevoegde waarde (personeelskost en exploitatieoverschot) (in miljoen euro) (D)	14 854	15 992	15 687	15 712	16 518
Aandeel import van diensten in de rapporterende economie in totale toegevoegde waarde (B/(B+D))	3,0%	3,5%	3,2%	3,9%	5,1%

* 'Bouw in het buitenland' (250): Omvat de goederen en diensten die door ingezeten ondernemingen in de gasteland worden aangekocht; 'Bouw in de rapporterende economie' (251): Omvat bouwdiensten die door niet-ingezeten bouwondernemingen worden verstrekt aan ingezetenen van de rapporterende economie.

Bron Eurostat - [bop_its6_det] en [sbs_na_con_r2]

3.2 Maar niet in elke sub-sector doet zich verdringing voor

Een verdringingseffect van detachering blijkt zich vooral voor te doen in de sub-sectoren 'Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten' (NACE 41) en 'Stukadoorswerk' (NACE 43.31) (tabel 5.). Zo lag in 2014 het relatieve gewicht van de sub-sector 'Stukadoorswerk' in de totale bouwsector 0,5 procentpunt lager dan in 2010 en de tewerkstelling van binnenlandse werknemers in deze sub-sector daalde met maar liefst 25% over dezelfde periode. Eveneens ligt het gewicht van deze sub-sector 7 procentpunt hoger bij de gemelde gedetacheerde personen in vergelijking met de tewerkstelling van binnenlandse werknemers. Een aanvullend effect van detachering doet zich dan weer voor in de sub-sectoren 'Overige gespecialiseerde bouwactiviteiten' (NACE 43.9) en 'Vloerafwerking en behangen' (NACE 43.33). De sub-sector 'Weg- en waterbouw' (NACE 42) lijkt tenslotte niet onmiddellijk onderhevig te zijn aan een instroom van gemelde gedetacheerde personen. Merk wel op dat ervan wordt uitgegaan dat de gedetacheerde persoon dezelfde activiteiten uitvoert als de Belgische opdrachtgever. Maar dat is niet noodzakelijk het geval. Zo zouden bijvoorbeeld de gedetacheerden voor de opdrachtgever actief in NACE 41 toch gespecialiseerde bouwwerkzaamheden kunnen uitvoeren (NACE 43). Het veronderstelt dat we het profiel kennen van de buitenlandse werkgever en dus niet van de Belgische opdrachtgever. Maar deze data zijn niet beschikbaar.

Tabel 5 Procentueel aandeel sub-sector in totale bouwsector, opdeling binnenlandse werknemers en gedetacheerde personen, indicator impact van detachering op binnenlandse tewerkstelling

NACE		Binnenlandse werknemers				Detachering*	
		% aandeel 2014	% aandeel 2010	Vershil (in p.p.)	% wijziging tewerkstelling laatste 4 jaar	% aandeel 2015	Vershil met binnenlandse WNS (in p.p.)
41	Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten	28,1	28,1	0,0	-2,5	35,2	7,0
42	Weg- en waterbouw	13,6	13,5	0,1	-1,8	6,9	-6,7
43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	58,3	58,4	-0,1	-2,8	57,9	-0,4
43.1	Slopen en bouwrijp maken van terreinen	3,7	3,7	0,0	-2,2	3	-0,8
43.2	Elektrische installatie, loodgieterswerk en overige bouwinstallatie	23,7	23,2	0,5	-0,6	13	-10,9
43.3	Afwerking van gebouwen	17,8	18,8	-0,9	-7,5	22	4,1
43.31	Stukadoorswerk	1,5	2,0	-0,5	-25,1	8,6	7,1
43.32	Schrijnwerk	9,5	9,7	-0,2	-4,8	4,6	-4,9
43.33	Vloerafwerking en behangen	2,0	1,9	0,1	0,3	3,2	1,2
43.34	Schilderen en glaszetten	4,5	4,8	-0,3	-8,5	3,8	-0,7
43.39	Overige werkzaamheden in verband met de afwerking van gebouwen	0,4	0,4	0,0	-9,6	1,8	1,4
43.9	Overige gespecialiseerde bouwactiviteiten	13,1	12,8	0,3	0,1	20	7,1

* Enkel selectie van klanten die binnen de bouwsector vallen (NACE 41-43).

** p.p.: procentpunten.

Bron Berekeningen op basis van RSZ - LIMOSA, Belgostat en Eurostat - [sbs_na_con_r2]

3.3 Impact op andere parameters dan de werkgelegenheid: toch niet zo dramatisch voor de sector?

Door het feit dat gedetacheerden in de regel niet onder het Belgische socialezekerheidsstelsel vallen en door de omvang van detachering zou men verwachten dat de betaalde socialezekerheidsbijdragen door de bouwsector sterk afgenomen zijn gedurende de voorbije jaren. Dit is echter niet het geval. Het bedrag aan ontvangen socialezekerheidsbijdragen is immers de voorbije jaren relatief stabiel gebleven ondanks de daling van het aantal tewerkgestelde personen en het werkvolume. Het toont aan dat de financiering van de Belgische sociale zekerheid niet onder druk is komen te staan door de toename van het aantal gedetacheerde personen. Maar de inkomsten hadden natuurlijk nog hoger kunnen liggen gegeven de omvang van detachering.

Ook kan men het percentage van de toegevoegde waarde in de omzet berekenen. Een daling betekent dan dat het aandeel van de toegevoegde in de omzet lager wordt, mede door de toename van diensten die zijn verleend door derden. Het aandeel van de toegevoegde waarde in de omzet bedraagt voor de bouwsector 26,5%. Dit percentage is de voorbije jaren relatief stabiel gebleven. Enkel in de sub-sectoren 'Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten' (NACE 41) en 'Stukadoorswerk' (NACE 43.31) is dit aandeel sterk gedaald. Dit zijn ook de sub-sectoren die een

hoog aantal gemelde gedetacheerde personen hebben en die het meest met jobverdringing geconfronteerd zijn geworden.

3.4 Een duale werkgeversmarkt?

Wanneer voor de Belgische ondernemingen die onder het PC 124 en NACE 41-43 ressorteren en die ingeschreven zijn als aannemer, een totaal van 22 500 ondernemingen, gekeken wordt of zij al of niet beroep hebben gedaan op gedetacheerde personen in 2015, dan blijkt dat van de 100 ondernemingen/aannemers met de grootste omzet, er 8 op 10 beroep hebben gedaan op detachering (*tabel 6*). Ook hebben van de 100 ondernemingen/aannemers met de grootste toegevoegde waarde of de meeste binnenlandse werknemers, er 7 op 10 gebruik gemaakt van detachering. Met het dalen van de omzet, de toegevoegde waarde en de ondernemingsgrootte daalt tegelijk ook het gebruik van detachering. Kleine ondernemingen gebruiken detachering dus minder of niet, ... en worden er misschien door weggeconcentreerd. In totaal hebben ongeveer 1 op 4 Belgische ondernemingen/aannemers die onder het PC 124 vallen beroep gedaan op detachering in 2015. Maar dit is een overschatting voor de totale sector gezien het grote aantal ondernemingen zonder werknemers. Het maakt dat naar schatting ongeveer 1 op 10 ondernemingen in de bouwsector beroep doen op detachering.

Tabel 6 Percentage Belgische ondernemingen die gekend zijn als klant voor gedetacheerde personen actief in de bouwsector, die onder het PC 124 en NACE 41-43 ressorteren en die ingeschreven zijn als aannemer, N=22 507 (in %)

	Omzet	Toegevoegde waarde	Ondernemingsgrootte
Top 100	80	71	67
Top 500	51	49	46
Top 1 000	36	38	36
Top 5 000	10	18	18

Bron RSZ - LIMOSA en Bel-first

Binnen de groep van Belgische ondernemingen/aannemers blijkt ook dat de ondernemingen die beroep hebben gedaan op detachering een veel beter economisch profiel vertonen. 57% van de ondernemingen/aannemers die beroep hebben gedaan op detachering hebben in 2015 meer of evenveel binnenlandse werknemers in dienst in vergelijking met 2011 (*tabel 7*). Dit terwijl slechts 29% van de ondernemingen/aannemers die geen beroep hebben gedaan op detachering in 2015 meer of evenveel binnenlandse werknemers in dienst hebben in vergelijking met 2011. Daarenboven kent een veel hoger percentage ondernemingen die beroep hebben gedaan op detachering een gelijke of positieve evolutie van de omzet (66% t.o.v. 39%) en de toegevoegde waarde (56% t.o.v. 45%) in vergelijking met de ondernemingen die hierop geen beroep hebben gedaan. Het toont een beeld van een duale werkgeversmarkt in de bouwsector waarbij enerzijds grote Belgische aannemers voordeel halen uit de inzet van detachering via hun winsten en exploitatieoverschotten terwijl anderzijds Belgische onderaannemers (versta kleinere KMO's) uit de markt worden geconcentreerd.

Tabel 7 Percentage Belgische ondernemingen die gekend zijn als klant voor gedetacheerde personen actief in de bouwsector, die onder het PC 124 en NACE 41-43 ressorteren en die ingeschreven zijn als aannemer, N=22 507

	Onderneming NIET gekend als klant	Onderneming gekend als klant
Werknemers tussen 2011 en 2015	N=11 954	N=1 181
Minder werknemers	71%	43%
Meer of evenveel werknemers	29%	57%
Omzet tussen 2011 en 2015	N=2 034	N=344
Minder omzet	61%	34%
Meer of evenveel omzet	39%	66%
Toegevoegde waarde 2011 en 2015	N=8 914	N=1 324
Lagere toegevoegde waarde	55%	44%
Hogere of zelfde toegevoegde waarde	45%	56%

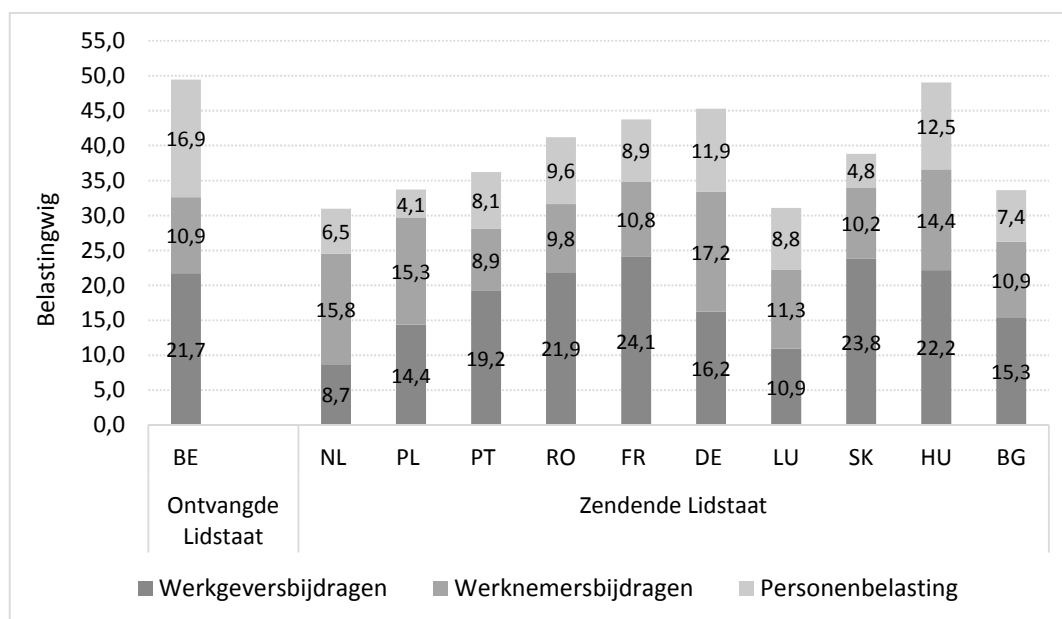
Bron RSZ - LIMOSA en Bel-first

4 Wat zijn de achterliggende redenen voor het toenemende gebruik van intra-EU detachering?

Wat maakt België, en meer specifiek de bouwsector zo aantrekkelijk voor buitenlandse werkgevers die hun diensten exporteren via detachering? Of is het eerder omgekeerd, want is detachering niet eerder vraaggestuurd? Een aantal 'push' en 'pull' factoren zijn definieerbaar. Zo zijn vanuit een ontvangend perspectief onder meer de arbeidskost, het tekort aan arbeidskrachten en de vraag naar hogere arbeidsflexibiliteit mogelijke redenen. Hun rangorde in belangrijkheid voor België is echter een onderzoeksvraag op zich die verder bekeken zou moeten worden. Gaat het inderdaad in hoofdzaak om de arbeidskost of is het ook een vraag naar meer arbeidsflexibiliteit of een vraag naar beschikbare arbeidskrachten of misschien spelen wel nog andere redenen mee?

Neemt niet weg dat België een loonwrig (het verschil tussen de loonkost voor de werkgever en het nettoloon van de werknemer) heeft die hoger ligt dan deze voor de 10 belangrijkste zendende Lidstaten (figuur 3.). Men zou dus al snel kunnen concluderen dat België op dit vlak een sterk competitief nadeel heeft. Dit is echter voorbarig aangezien een onderscheid gemaakt moet worden tussen het verschil in werkgeversbijdragen enerzijds en het verschil in werknemersbijdragen en personenbelastingen anderzijds. Het verschil in werkgeversbijdragen wijst grotendeels op het werkelijke competitieve verschil tussen Belgische ondernemingen en buitenlandse ondernemingen die personen naar België detacheren. Van de 10 belangrijkste zendende Lidstaten hebben enkel Slovakije en Hongarije een hoger werkgeversbijdragepercentage. Vooral het grote verschil met Nederland, de belangrijkste zendende Lidstaat, is opvallend. Het verschil in werknemersbijdragen en personenbelastingen tussen België en de 10 belangrijkste zendende Lidstaten zorgt er dan weer voor dat gedetacheerde werknemers een hoger nettoloon zullen ontvangen dan de Belgische werknemers. Dit voordeel kan/zal nog versterkt worden door de verschillen in het prijsniveau van de consumptiegoederen- en diensten tussen Lidstaten.

Figuur 3 Loonwrig voor alleenstaande zonder kinderen met een brutoloon gelijk aan 67% van het gemiddelde loon, België t.o.v. 10 belangrijkste zendende Lidstaten op basis van LIMOSA, 2015



Bron Eurostat/OECD – Tax and benefits database

Maar de arbeidskost is natuurlijk maar één element dat het competitief voor- of nadeel van binnenlandse en buitenlandse ondernemingen zal bepalen. Verschillen in vennootschapsbelastingen maar evenzeer verschillen in kennis en vaardigheden van ondernemingen en hun werknemers zijn andere elementen. Daarnaast zijn er natuurlijk ook de bijkomende transportkosten, verblijfskosten en administratieve kosten voor ondernemingen die personen detacheren.

5 Wat is het verschil tussen sociale dumping en sociale fraude?

Op basis van bovenstaande verschillen van de loonwrig tussen Belgische en de belangrijkste zendende Lidstaten zou men tot de conclusie kunnen komen dat de oplossing van dit competitief nadeel bestaat in een verlaging van de socialezekerheidsbijdragen. Dit lijkt ook de conclusie van de federale overheid te zijn. Via de taxshift is immers naast een algemene verlaging van het wettelijk bijdragepercentage voor werkgevers van 32,4% naar 25% ook nog eens een enveloppe van 605 miljoen euro aangekondigd voor de vermindering van de patronale bijdragen voor ondernemingen die bouwactiviteiten uitoefenen. Dit om de deloyale concurrentie van buitenlandse ondernemingen via detachering tegen te gaan. Deze verlaging kan dan wel leiden tot een betere concurrentiepositie t.o.v. buitenlandse werkgevers, het leidt evenzeer tot een ‘race-to-the-bottom’/‘tarievenoorlog’ of noem het zelfs sociale dumping georganiseerd door de overheid waardoor de financiering van de sociale zekerheid in het gedrang dreigt te komen. Zo staat in een recent advies van de Nationale Arbeidsraad (NAR) zelf te lezen dat een bijdragevermindering geen oplossing is zonder een adequate strijd tegen sociale fraude. Men geeft hiermee impliciet aan waar de middelen het best ingezet worden.

In dat opzicht moet ook een duidelijk onderscheid gemaakt worden tussen de begrippen ‘sociale dumping’ en ‘sociale fraude’. De term ‘dumping’ maar evenzeer ‘sociale dumping’ slaat in het oorspronkelijk gebruik eerder op het afbouwen of het ondergraven van de regels maar niet op het ontduiken ervan. De term is intussen ‘vervuild’ door hier ook sociale fraude mee in op te nemen. Het onderscheiden van beide termen is evenwel zinnig. Zo definiëren wij ‘sociale dumping’ als *“het verlagen van de arbeidskost en de arbeidsvoorwaarden door het ene land omwille van de druk die hierop is ontstaan door het concurrentieel voordeel die andere landen hebben door de verschillen in nationale wetgeving welke niet geremedieerd zijn*

door de Europese wetgeving". Deze definitie benoemt de reden waarom de arbeidskost en de arbeidsvoorwaarden onder druk zijn komen te staan door detachering, met name door de toepasbare Europese wetgeving. De definitie zorgt ervoor dat sociale fraude via detachering onderscheiden wordt van sociale afbouw via detachering. Zo kan de recente Handhavingsrichtlijn 2014/67/EU die tegen 18 juni 2016 diende omgezet te worden in nationale wetgeving een nuttige tool zijn in de strijd tegen sociale fraude via detachering. Het debat rond 'sociale dumping' door detachering heeft dan weer betrekking op de toepassing van Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van socialezekerheidsstelsels en de Detacheringsrichtlijn (Richtlijn 96/71/EG) en de mogelijke herziening hiervan.

Tenslotte blijkt op basis van controleresultaten van de Sociale Inspectie dat men niet kan stellen dat buitenlandse ondernemingen actief in de bouwsector procentueel meer inbreuken plegen dan binnenlandse ondernemingen op de materies 'sociale zekerheid' en 'sociale documenten'. Maar niet elke materie is in dezelfde mate inbreukgevoelig. Zo worden op basis van controleresultaten van de inspectiedienst 'Toezicht op de Sociale Wetten' beduidend veel inbreuken op de naleving van de Belgische collectieve arbeidsovereenkomsten door buitenlandse ondernemingen met gedetacheerde werknemers vastgesteld. In ongeveer 3 op 10 gecontroleerde dossiers in 2014 is een inbreuk op de naleving van de Belgische collectieve arbeidsovereenkomsten vastgesteld. Dit betekent dat een hoog percentage van de gecontroleerde buitenlandse ondernemingen de Belgische minimumbarema's niet respecteren.

6 Enkele aanbevelingen

Op Europees niveau zijn een aantal maatregelen genomen die het vrij verkeer van diensten via detachering beter moet laten verlopen, dit onder meer via het voorstel tot herziening van de Detacheringsrichtlijn en van Verordening (EG) nr. 883/2004, de implementatie van de Handhavingsrichtlijn en de oprichting van een Europees platform tegen zwartwerk. Een aantal mogelijke bijkomende maatregelen zoals het niet langer toepassen van overgangsmaatregelen bij toetreding van nieuwe Lidstaten tot de EU (het zogenaamde 'voordeur-achterdeur-probleem'), alsook de aanpassing van de detacheringsduur en de uitzondering op het 'werklandbeginsel' zullen op Europees niveau bediscuteerd en beslist moeten worden. Dit vergt natuurlijk tijd waardoor nationale maatregelen een sneller antwoord kunnen bieden op de impact van detachering. Daarom kunnen een aantal nationale aanbevelingen gedefinieerd worden. Zo werd in 2015 specifiek voor de bouwsector een 'Plan voor eerlijke concurrentie - 40 concrete maatregelen voor de bouwsector' gelanceerd door de betrokken stakeholders. Hierbij werden 27 nationale en 13 Europese maatregelen voorgesteld. Ook voor de transportsector werd begin 2016 een plan voor eerlijke concurrentie gesloten. Het plan omvat in totaal 30 maatregelen waarvan 23 nationale maatregelen en 7 Europese maatregelen. Daarnaast kunnen nog een aantal bijkomende aanbevelingen gedefinieerd worden op basis van de onderzoeksresultaten in ons rapport. Maar dit is natuurlijk geen exhaustieve lijst.

Een belangrijke rol is voor de sociale partners weggelegd om verdere segregatie te vermijden en om gedetacheerden te informeren over hun sociale rechten en plichten. Maar het veronderstelt ook een genuanceerder debat waarbij dient aangegeven te worden dat niet elke detachering gelijkstaat aan sociale fraude en dat het gebruik van detachering veelal ook een vraag veronderstelt door een Belgische opdrachtgever/hoofdaannemer.

Detachering doet zich voornamelijk voor in de bouwsector. Aangezien de impact van detachering op de binnenlandse tewerkstelling in de bouwsector veelal verschilt naargelang de sub-sector zijn meer gerichte beleidsmaatregelen wenselijker dan een algemene patronale bijdragevermindering voor de volledige bouwsector.

Taakspecialisatie en innovatie zouden ervoor moeten zorgen dat bepaalde jobs, zelfs in de bouwsector, niet onderhevig zijn aan detachering.

De bouwsector blijft fraudegevoelig. Het formaliseren van niet-aangegeven arbeid kan daarom tot een verdere groei van de binnenlandse tewerkstelling leiden. Samen met de controle op de naleving van de Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden bij buitenlandse ondernemingen die personen naar België detacheren, moet dit ervoor zorgen dat de binnenlandse tewerkstelling gevrijwaard kan blijven. Maar de verzelfstandiging van de bouwsector vraagt eveneens een verhoogde controle op schijnzelfstandigheid bij zowel deze geregistreerd bij het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) als deze gedetacheerd naar België. Het toont het belang van de sociale inspectiediensten aan en de investeringen hierin. De terugverdieneffecten, als we deze term dan toch gebruiken, doen zich niet enkel voor in de regularisaties of sancties maar evenzeer en zelfs nog meer in de binnenlandse jobs die gevrijwaard blijven.

De zendende Lidstaten en gedetacheerde personen moeten overtuigd worden dat zij ook baat hebben bij een correcte naleving van de Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden en een correcte betaling van de socialezekerheidsbijdragen. Zo zal de zendende Lidstaat hogere inkomsten genereren doordat sociale bijdragen en personenbelastingen geheven worden op de hogere Belgische lonen. De koopkracht van de gedetacheerde personen zal tegelijk nog verder toenemen wat dus ook de economie in de zendende Lidstaat ten goede zal komen. Door de uitwisseling van informatie tussen Lidstaten zou het bewijs van een correcte betaling van socialezekerheidsbijdragen geleverd kunnen worden. Dit zal het onderlinge vertrouwen tussen Lidstaten alleen maar ten goede komen.

Een verdere valorisatie van databanken, denken we maar aan LIMOSA, bij de organisatie van controles maar evenzeer voor wetenschappelijk onderzoek is wenselijk. Het veronderstelt tegelijk dat nog bijkomende informatie wordt opgenomen in LIMOSA. Maar dit is ook aangekondigd. Vooral een gedetailleerde inschatting van de gemiddelde duur van detachering is van cruciaal belang om het werkelijke arbeidsvolume van detachering te ramen. Dit kan eveneens nuttig zijn voor de FOD Financiën indien men hier langer dan 183 dagen per jaar werkt als gedetacheerde. Want vanaf dan zal de gedetacheerde personenbelastingen betalen in België.

Tegelijk is nog veel te weinig geweten over het profiel van de Belgische gebruiker en de achterliggende beweegredenen om personen naar België te detacheren. Gaat het inderdaad enkel louter om de arbeidskost of is het ook een vraag naar meer arbeidsflexibiliteit of een vraag naar beschikbare arbeidskrachten of misschien spelen wel nog wel andere redenen mee? Het beleid kan er enkel maar baat bij hebben als hierop een beter zicht wordt gekregen.

7 Referenties

- De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2017), De omvang en impact van intra-EU detachering op de Belgische economie. Met een specifieke focus op de bouwsector, HIVA-KU Leuven.
- De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2016), The economic value and impact of cross-border services provided through the posting of workers, with a focus on the construction sector, on behalf of the European Commission – DG EMPL.
- Pacolet, J. & De Wispelaere, F. (2016), Posting of workers: Report on A1 Portable Documents issued in 2015, Network Statistics FMSSFE, European Commission, 54 p.

